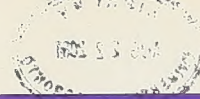
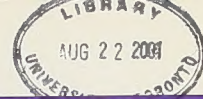




Labour  
Canada

Travail  
Canada

Government/  
Publications



CAI  
L  
-Z002

3 1761 11767655 1

# Compliance

## The Code and You

What's the best reason for obeying the law on health, safety and conditions of work?

Because the law says so? Because you don't want to get fined?

No. The best reason for complying with these requirements is that it's in **your** interest to do so. After all, if you're an employer, we're talking about the productivity of **your** operation. Accidents and illnesses can cost plenty. And, if you're an employee, it's **your** working conditions, **your** safety, **your** health—maybe even **your** life we're talking about.

Labour Canada can write legislation, and its representatives can seek to ensure it's followed. But keeping workplaces safe, healthy and otherwise in accordance with the law is a major responsibility which must be approached in a spirit of co-operation between employers, employees, unions and government. And the most important part of the work has to be done by people in the workplace itself.

Recognizing these facts of life, Labour Canada adopts a common-sense approach to "compliance". It is based on the assumption that people are most likely to go along with rules, not because they're ordered to or because they're afraid of being punished, but because the rules make sense, are consistently applied, and are in people's best interests.

Assuming your place of work comes under federal jurisdiction,\* here's how this approach applies.

\* Industries covered by federal labour legislation include international and interprovincial transport, grain handling, banks, broadcasting and communications, and federal Crown corporations.

First, you should know that the Canada Labour Code was amended in June 1984. Changes to Part III, which came into effect in 1985, cover child care leave, sexual harassment and other matters related to conditions of work. Coming into effect in 1986, the changes to Part IV emphasize such matters as the right of an employee to refuse dangerous work, the right to know about hazards of the job, and the right to participate in occupational safety and health matters in the workplace. The Code now also **requires** the formation of employer-employee safety and health committees and the appointment of representatives.

Parallel with the Code revisions, a compliance policy has been developed to bring together all the measures used by Labour Canada to influence and assist employers and employees in acting consistently with the aims of the legislation. This policy stresses keeping people in the workplace informed and educated on the requirements of the Code. It also puts more emphasis on mutual responsibility. And it requires more direct employer-employee involvement in safety and health and the tailoring of requirements to the needs of different workplaces.

In short, the responsibility for keeping the workplace up to the standards set by the Code are shared. Let's look at who's responsible for what.

### Your Part...(employers, employees and unions)

Your responsibilities, like everyone else's, begin with obeying the law. But that's just the starting point. Your co-operation is required in other ways. For instance:

- Knowing the rules and regulations. It's up to you to use the information Labour Canada makes available. It's also up to you (management, employees and unions) to provide and attend information sessions.
- Being prepared to accept your responsibilities as a safety and health representative or as a member of a safety and health committee. This means working co-operatively and conscientiously to resolve safety and health concerns at your place of work and accepting the responsibility of being a primary communication link between employees and employers on safety and health matters. (The Code says committees **must** be established in workplaces with 20 or more employees, and that safety representatives must be appointed in workplaces with five to 19 employees.)
- Taking an active part in the work of your safety and health committee or representative.
- Participating in the actual development of rules and regulations that apply to your workplace.
- Self-monitoring (i.e., seeing that the regulations are obeyed) where this is endorsed by Labour Canada.
- Keeping records and submitting reports as required.

### Government's Part ...

Among other things, Labour Canada is responsible for:

- Helping you to understand the Code and the regulations issued under it. Labour Canada pledges to provide you with accurate, clear and up-to-date information on the Code. And Labour Canada may, at your request, provide special information sessions for management and employees.
- Promoting compliance with the law. One example would be active help in setting up safety and health committees in your workplace. Another would be helping employers and employees design procedures that meet both the requirements of the law and the special needs of your workplace.
- Monitoring your workplace to make sure standards are being met. To make the best use of its resources, Labour Canada will schedule inspections in accordance with common-sense priorities. This means the department will give most attention to industries and workplaces where the risks are highest or where the past record on compliance shows the need to be greatest.
- Dealing with non-compliance in a sensible, fair, effective way. This means avoiding the two extremes: trigger-happy punitive responses and foot-dragging delay. In most cases, the first step is to obtain from the employer a written promise, i.e., an Assurance of Voluntary Compliance (AVC) to rectify a problem. If this doesn't work, orders will be issued, and if the orders are not followed, prosecution will be initiated.

Another point to remember: you can be sure that, across the country, everyone else is playing by the same rules. The new policy requires that Labour Canada be consistent in its application of standards and approaches throughout Canada.

### It's Up to All of Us

Working together, all of us—employers, employees, unions and government—we can make our workplaces safe, healthy and productive. Working together we can do so efficiently and effectively.

When you think about it, that's in **everybody's** interest.

### For More Information

For more information about the Canada Labour Code and Labour Canada's compliance policy, contact the Labour Canada office nearest you.

#### Atlantic Region

Labour Canada  
Professional Arts Bldg.  
100 Arden Street  
4th floor  
Moncton, N. B.  
E1C 4B7  
(506) 857-6640

#### St. Lawrence Region

Labour Canada  
Guy-Favreau Complex  
200 Dorchester Blvd. West  
Suite 101, West Tower  
Montréal, Québec  
H2Z 1X4  
(514) 283-2808

#### Great Lakes Region

Labour Canada  
Co-operative Building  
4211 Yonge Street  
Suite 325  
Willowdale, Ontario  
M2P 2A9  
(416) 224-3850

#### Central Region

Labour Canada  
Canadian Grain Commission Bldg.  
400 - 303 Main Street  
Winnipeg, Manitoba  
R3C 3G7  
(204) 949-7222

#### Mountain Region

Labour Canada  
750 Cambie Street  
7th floor  
Vancouver, B.C.  
V6B 2P2  
(604) 666-0656

Canada





Travail  
Canada

Labour  
Canada

# la conformité

**Vous**

et  
le

**Code**

Quelle est la raison la plus probante de se conformer à la loi sur la sécurité, l'hygiène, et les conditions de travail ?

Parce que la loi vous y contraint ? Parce que vous ne voulez pas payer l'amende ?

Non. La raison la plus probante réside tout simplement dans le fait qu'il y va de **vos** intérêts de vous conformer. Après tout, si vous êtes un employeur, il s'agit de la productivité de **vos** entreprise. Les accidents et les maladies peuvent se révéler fort coûteux. En revanche, si vous êtes un employé, il s'agit de **vos** conditions de travail, de **vos** sécurité, de **vos** santé, peut-être même de **vos** vie.

Travail Canada peut toujours rédiger les lois, et ses représentants peuvent chercher à les faire observer. Mais voir à la sécurité des lieux de travail et à leur salubrité, tout en étant conforme avec la loi, devient une responsabilité majeure qui devrait être envisagée dans un esprit de collaboration entre les employeurs, les employés, les syndicats et le gouvernement. Et la plus importante partie de ce travail échoit aux gens qui se trouvent sur les lieux de travail mêmes.

Reconnaissant ces faits concrets, Travail Canada aborde la question de la « conformité » en s'inspirant du bon sens. Cette optique se fonde sur l'hypothèse que les gens observent le plus volontiers les règles, non pas parce qu'on les oblige à le faire, ni parce qu'ils craignent d'être punis, mais bien parce que les règles sont sensées, qu'elles sont appliquées judicieusement et qu'elles existent pour le plus grand avantage de tous.

Supposons que votre lieu de travail se trouve dans un secteur relevant de la

compétence fédérale\*: voici comment il convient d'aborder la question de la conformité.

En premier lieu, vous devez savoir que le Code canadien du travail a été modifié en juin 1984. Les modifications apportées à la partie III et entrées en vigueur en 1985 visent les congés pour soins à donner aux enfants, le harcèlement sexuel et autres questions reliées aux conditions de travail. Entrant en vigueur en 1986, les modifications à la partie IV mettent l'accent sur des points qui intéressent l'employé comme le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, le droit d'être informé des dangers que présente le travail et le droit de participer à tout ce qui touche à la sécurité et à l'hygiène professionnelles sur les lieux de travail. Le Code **exige** aussi, maintenant, la formation de comités de sécurité et d'hygiène composés d'employeurs et d'employés, ainsi que la nomination de représentants. Parallèlement aux révisions du Code, une politique de conformité a été élaborée pour regrouper toutes les mesures utilisées par Travail Canada en vue d'inciter et d'aider les employeurs et les employés à agir conformément aux intentions de la législation. Cette politique vient renforcer la nécessité de tenir les gens qui travaillent au courant des prescriptions du Code et de les leur enseigner. Elle privilégie en outre la responsabilité mutuelle. De plus, elle exige

\* Les secteurs d'activité auxquels s'étend la législation fédérale du travail comprennent le transport international et interprovincial, la manutention des céréales, les banques, la radiodiffusion, la télédiffusion, les communications et les sociétés de la Couronne.

de la part des employeurs et des employés une participation plus directe à la sécurité et à l'hygiène, ainsi qu'une adaptation des exigences à cet égard aux besoins des différents lieux de travail.

En bref, la responsabilité qui consiste à maintenir le lieu de travail à la hauteur des normes établies par le Code devient une responsabilité partagée. Voyons à présent qui sont les responsables et quelle est la nature de leurs responsabilités.

## Votre part... (employeurs, employés et syndicats)

Vos responsabilités, comme celles de n'importe qui, commencent par l'observance de la loi. Mais ce n'est là qu'un début. Votre collaboration est requise de bien d'autres manières. Par exemple :

- Connaître les règles et les règlements. Il vous appartient d'utiliser l'information que Travail Canada met à votre disposition. Il vous appartient aussi (chefs d'entreprise, employés et syndicats) d'organiser des séances d'information et d'y assister.

- Être prêt à accepter vos responsabilités comme représentant en sécurité et en hygiène ou comme membre du comité de sécurité et d'hygiène. Ceci signifie travailler consciencieusement et en collaboration en vue de résoudre les problèmes de sécurité et d'hygiène dans votre milieu de travail et accepter la responsabilité d'être le principal lien de communication en matière de sécurité et d'hygiène entre les employés et les employeurs. (Le Code stipule que des

comités **doivent** être établis dans tous les lieux de travail comptant 20 employés ou plus, ou que des représentants en sécurité doivent être nommés dans les locaux de 5 à 19 employés.)

- Participer activement au travail de votre comité de sécurité et d'hygiène ou à celui du représentant.

- Participer à l'élaboration effective des règles et des règlements qui s'appliquent à votre lieu de travail.

- Auto-surveillance, c.-à.-d. veiller à ce que les règlements soient observés, s'ils ont l'aval de Travail Canada.

- Tenir des registres et présenter des rapports, au besoin.

## La part du gouvernement...

Entre autres choses, Travail Canada assume la charge de :

- vous aider à comprendre le Code et les règlements qui en découlent; Travail Canada s'engage à vous fournir des renseignements exacts, clairs et à jour concernant le Code. Travail Canada peut également, sur demande, organiser des séances spéciales d'information destinées aux gestionnaires et aux employés.

- Promouvoir la conformité avec la loi. Un exemple de cet aspect de la question serait le concours actif du Ministère à l'établissement de comités de sécurité et d'hygiène dans votre milieu de travail. Un autre consisterait en l'aide apportée aux employeurs et aux employés dans la conception de procédures qui puissent satisfaire à la fois aux exigences de la

loi et aux besoins particuliers à votre lieu de travail.

- Suivre de près la situation à votre lieu de travail pour s'assurer que les normes sont respectées. En vue d'utiliser au mieux ses ressources, Travail Canada établira un calendrier d'inspections conformément à des priorités qui s'inspirent du bon sens. Cette initiative signifie que le Ministère accordera la plus grande attention aux industries et aux lieux de travail où les risques sont les plus élevés et où les antécédents quant à la conformité indiquent qu'il y a place pour une nette amélioration.

- Traiter la non-conformité d'une façon raisonnable, juste et efficace. Cela signifie éviter deux extrêmes : s'apprêter à sévir pour un rien ou faire trainer les choses. Dans la plupart des cas, quand il s'agit de corriger une situation, le premier pas consiste à obtenir de l'employeur une promesse écrite, c.-à.-d. une promesse de conformité volontaire (P.V.C.). Si ces démarches n'aboutissent pas, des ordres seront donnés et si ces derniers ne sont pas suivis, des poursuites seront entamées.

Autre chose qu'il ne faut pas oublier : vous pouvez être sûr que, dans tout le pays, chacun joue le jeu en respectant les mêmes règles. La nouvelle politique exige que Travail Canada soit logique dans son application des normes et des approches par tout le Canada. Cela dépend de nous tous...

Travailler ensemble—employeurs, employés, syndicats et gouvernement—peut rendre les lieux de travail sûrs, salubres et productifs. En travaillant ensemble, nous pouvons y parvenir avec efficacité et efficience.

Enfin, si vous y songez bien, c'est dans l'intérêt de **tout le monde**.

## Pour de plus amples renseignements

Si vous désirez plus de détails sur le Code canadien du travail et le programme de conformité de Travail Canada, veuillez communiquer avec le bureau de Travail Canada le plus proche.

### Région de l'Atlantique

Travail Canada  
4<sup>e</sup> étage  
100, rue Arden  
Moncton (N.-B.)  
E1C 4B7  
(506) 857-6640

### Région de Saint-Laurent

Travail Canada  
Complexe Guy-Favreau  
Bureau 101, tour ouest  
200, boul. Dorchester ouest  
Montréal (Québec)  
H2Z 1X4  
(514) 283-2808

### Région des Grands Lacs

Travail Canada  
Co-operative Building  
Bureau 325  
4211, rue Yonge  
Willowdale (Ontario)  
M2P 2A9  
(613) 998-9083

### Région du centre

Travail Canada  
Édifice de la Commission  
canadienne des grains  
Pièce 400  
303, rue Main  
Winnipeg (Manitoba)  
R3C 3G7  
(204) 949-2409

### Région des montagnes

Travail Canada  
7<sup>e</sup> étage  
750, rue Cambie  
Vancouver (C.-B.)  
V6B 2P2  
(604) 666-0642

Canada